

Приложение № 5 к Коллективному договору

Принято:  
общим собранием  
трудового коллектива  
ГБОУ ООШ №27 г.Сызрани  
протокол от «20» 01.2014 № 2

Утверждаю:  
Директор ГБОУ ООШ №27  
г.Сызрани  
Белецких



Согласовано  
Авдеев  
Председатель ПК  
ГБОУ ООШ №27 г.Сызрани  
Н.Е.Авдеева

Председатель Управляющего совета  
ГБОУ ООШ №27 г.Сызрани  
М.Ф.Шарафутдинов

## Положение Об оплате труда и стимулирующих выплатах Учреждения



Сызрань, 2014г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом «Об Образовании в Российской Федерации» Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 12.09.2008 № 666, Уставом ГБОУ ООШ №27 г.Сызрани, Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29 – од « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам

административно – управленческого, медицинским работникам, обслуживающего персонала и иным работникам Школы.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.4. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели эффективности в работе.

1.5. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Школы за фактически отработанное время, а также суммой в денежном выражении.

1.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Школы утверждаются учредителем – Западным управлением.

1.7. Размер стимулирующих выплат директору Школы устанавливается учредителем – Западным управлением.

1.8. Настоящее положение разрабатывается Школой, согласовывается с Управляющим Советом Школы, согласовывается с профсоюзным комитетом Школы, утверждается приказом директора Школы.

## **2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ, СНИЖЕНИЯ, ОТМЕМЫ.**

2.1. В Школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

2.2. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

2.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

При наличии *одной* обоснованной жалобы в течение полугодия надбавка снижается на 50 % с момента установления конфликтной комиссией Школы виновности работника до окончания срока действия надбавки.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласовывается с управляющим советом, и производится на основании приказа директора Школы с указанием причин снижения.

#### 2.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с управляющим советом ОУ.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника. Выплата снимается приказом директора, по согласованию с управляющим советом ОУ, с момента назначения.

### **3. РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА.**

2.1. Размер стимулирующего фонда Школы устанавливается на основании Постановления правительства Самарской области № 201 от 11.06. 2008 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01. 06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

2.2. Стимулирующий фонд расходуется на выплаты стимулирующего характера и премии работникам школы.

2.3. Стимулирующий фонд распределяется в следующих пропорциях между категориями работников: стимулирующий фонд педагогических работников 64%, стимулирующий фонд административно- управленческого и обслуживающего персонала – 33%, фонда для стимулирующих выплат директору школы – 3%. от стимулирующего фонда оплаты труда всего учреждения.

2.5. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – « Детский сад» ( далее – Детский сад) устанавливается на основании постановления Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных

дошкольных образовательных учреждениях» и распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- стимулирующие выплаты заведующему структурным подразделением 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

3.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2 Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю;
- Стимулирующие надбавки;
- Стимулирующие доплаты;
- Премии.

3.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Стимулирующие премии являются разовыми и устанавливаются приказом директора Школы.

3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Школы:

- для педагогических работников Детского сада- один раз в год (сентябрь) сроком на сентябрь-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;

- для педагогических работников Школы – три раза в год по итогам триместра и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни;
- для административно-управленческого, обслуживающего, медицинского и иного персонала Школы один раз в год (сентябрь) сроком на сентябрь-август и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Школы индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности. Стимулирующие доплаты назначаются каждому работнику Школы индивидуально, на основе ходатайства заместителя директора по УВР (педагогические работники), главный бухгалтер (работники бухгалтерии), завхоза (вспомогательный персонал), заведующей структурного подразделения (работники структурного подразделения).

3.7. Материалы самоанализа деятельности каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 4.

3.8. Материалы по самоанализу деятельности представляются:

- педагогическими работниками, работниками обслуживающего и иного персонала Детского сада-заведующему структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования – 12 сентября.
- педагогическими работниками Школы - заместителю директора по УВР в пятидневный срок после окончания триместра;
- заместителем директора по УВР, завхозом, главным бухгалтером и заведующим структурным подразделением – директору Школы 15 сентября.
- работниками административно-управленческого, обслуживающего и иного персонала Школы – завхозу 12 сентября.

3.9. Заведующий структурным подразделением, заместитель директора по УВР, главный бухгалтер, завхоз в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывают материалы самоанализа работников, подсчитывают количество набранных работниками баллов, разрабатывают проект приказа по Школе, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Школы и представляют на утверждение директору.

3.10. Директор Школы представляет для согласования управляющему совету проект приказа не позднее:

- 20 сентября о деятельности работников административно-управленческого, обслуживающего и иного персонала Школы, и структурного подразделения, педагогических работников структурного подразделения, заместителя директора по УВР, завхоза, заведующего структурным подразделением, главного бухгалтера,
- шести дней после окончания каждого триместра о деятельности педагогов Школы.

Управляющий совет рассматривает предложенный для согласования проект устава на своих заседаниях в день предоставления информации директором Школы.

3.12. Установленные работникам стимулирующие доплаты, надбавки, премии исчисляются в рублях, надбавки - в баллах.

Размер стимулирующих надбавок, доплат устанавливается приказом директором Школы на следующий день после заседания управляющего совета и зависит от размера стимулирующего фонда оплаты труда.

3.14. Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером Школы.

3.15. Один раз в год, в сентябре и утверждается приказом директора Школы.

## 5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ.

### 5.1. Критерии и показатели качества труда работников структурного подразделения «Детский сад».

Наименование должности	№ п/п	Критерии	Сроки оценивания	Максимальное количество баллов
<b>Выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда)</b>				
<b>Воспитатель, музыкальный руководитель</b>	8.1.	Результаты выполнения временных требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в ДОУ (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне.	1 раз в год	<b>2</b>
	8.2.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях, студиях (или показатель выше среднего по ДОУ).	1 раз в год	<b>1</b>
	8.3.	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий.	1 раз в год	<b>3</b>
<b>Итого:</b>				<b>6</b>
<b>Выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (направляется 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда)</b>				
<b>Воспитатель, музыкальный руководитель</b>	8.4.	За сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста, с детьми-инвалидами, с детьми с особыми образовательными потребностями	1 раз в год	<b>2</b>
	8.5.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ).	1 раз в год	<b>1</b>
<b>Итого:</b>				<b>3</b>
<b>Выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (направляется 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)</b>				

<b>Воспитатель, медицинская сестра, помощник воспитателя</b>	8.6.	Создание благоприятных психолого-педагогических, санитарно-гигиенических условий для индивидуального физического и духовного развития личности ребенка.	1 раз в год	<b>2</b>
	8.7.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	1 раз в год	<b>1</b>
	8.8.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.	1 раз в год	<b>1</b>
	8.9.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	1 раз в год	<b>1</b>
			<b>Итого:</b>	<b>5</b>
<b>Выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда)</b>				
<b>Воспитатель, музыкальный руководитель.</b>	8.10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	1 раз в год	<b>1</b>
	8.11	Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).	1 раз в год	<b>1</b>
	8.12	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня).	1 раз в год	<b>1</b>
	8.13	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня).	1 раз в год	<b>1</b>
	8.14	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1 раз в год	<b>1</b>
	8.15	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.	1 раз в год	<b>4</b>

	8.16	Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами: аттестация педагогических работников, контроль за воспитательно-образовательной работой, организация тематических выставок, организация методобъединений, педагогических советов и др.	1 раз в год	<b>3</b>
			<b>Итого:</b>	<b>12</b>
<b>бухгалтер</b>	8.17	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	1 раз в год	<b>8</b>
	8.18	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	1 раз в год	<b>4</b>
	8.19	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности в различные инстанции.	1 раз в год	<b>15</b>
			<b>Итого:</b>	<b>27</b>
<b>Завхоз</b>	8.20	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	1 раз в год	<b>2</b>
	8.21	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	1 раз в год	<b>5</b>
	8.22	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН.	1 раз в год	<b>8</b>
	8.23	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в ДОУ, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях ДОУ и на территории.	1 раз в год	<b>9</b>
			<b>Итого:</b>	<b>24</b>
<b>медицинская сестра</b>	8.24	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	1 раз в год	<b>3</b>
			<b>Итого:</b>	<b>3</b>
<b>Помощник воспитател</b>	8.25	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН.	1 раз в год	<b>2</b>

<b>я</b>	8.26	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в ДОУ, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях ДОУ и на территории.	1 раз в год	<b>1</b>
			<b>Итого:</b>	<b>3</b>
<b>Делопроизводитель</b>	8.27	Качественная организация документооборота ДОУ, своевременная подготовка документов к предоставлению в различные инстанции.	1 раз в год	<b>9</b>
	8.28	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в ДОУ, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях ДОУ и на территории.	1 раз в год	<b>4</b>
			<b>Итого:</b>	<b>13</b>
<b>кладовщик</b>	8.29	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	1 раз в год	<b>5</b>
	8.30	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в ДОУ, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях ДОУ и на территории.	1 раз в год	<b>2</b>
	8.31	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН.	1 раз в год	<b>2</b>
			<b>Итого:</b>	<b>9</b>
<b>Обслуживающий персонал (кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)</b>	8.32	Результативность работы по соблюдению правил охраны труда, техники безопасности в ДОУ, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности в помещениях ДОУ и на территории.	1 раз в год	<b>6</b>
	8.33	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1 раз в год	<b>3</b>
	8.34	Качественная и своевременная подготовка здания к работе в осенне-зимний период, к новому учебному году.	1 раз в год	<b>3</b>

и оборудовани я, дворник, сторож)	8.35 .	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	1 раз в год	<b>3</b>
			<b>Итого:</b>	<b>15</b>

### **Расчет стоимости 1 балла.**

Стимулирующая часть ФОТ делится на общее количество баллов, которые складываются из суммы количества баллов каждой отдельной категории, умноженной на количество сотрудников данной категории.

Стоимость 1 балла рассчитывается для каждого вида стимулирующих выплат отдельно.

## 5.2. Критерии и показатели качества труда педагогических работников Школы.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности неуспевающих учащихся	Раз в триместр	Снижение -1 балл Отсутствие -2балла
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету	Раз в триместр	Выше среднего по школе-1 балл Положит.динамика-2 балла
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам ГИА (русский язык, математика)	Раз в год по итогам ГИА	
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства	Раз в триместр	Школьный-1балл Окружной-2 балла Всеорссийский-3 балла
	Позитивная динамика в	Раз в триместр	Школьный -1 балл Окружной-2 балла

	<p>результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся</p> <p>Выступления педагога на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <p>Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках в классах, где работает учитель</p> <p>Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков</p>	<p>Раз в триместр</p> <p>Раз в триместр</p> <p>Раз в триместр</p>	<p>Областной – 3 балла</p> <p>Всероссийский -4 балла</p> <p>Школьный-1 балл</p> <p>Окружной-2 балла</p> <p>Областной – 3 балла</p> <p>Всероссийский-3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p>
<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</p>	<p>Участие учащихся в олимпиадах по предмету</p>	<p>Раз в триместр</p>	<p>Шк.ур.-1 балл</p> <p>Окр.ур-2 балла</p> <p>Всер.ур.- 3 балла</p>

	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях	Раз в триместр	Шк.ур-1 балл Окр.ур-2 балла Всер.ур.- 3 балла
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя.	Раз в триместр	Шк.ур.-1 балл Окр.ур-2 балла Всер.ур.- 3 балла
	Наличие публикаций работ обучающихся, выполненных под руководством учителя в периодических изданиях, сборниках	Раз в триместр	Шк. ур.-1 балл Окр. ур.-2 балла Всеросс. ур.-3 балла
Внедрение в образовательный процесс СОТ	Использование ИТ в учебном процессе ( не менее 10% учебного времени)	Раз в триместр	2 балла
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, предприятия и т.д) составляет не менее 5% учебного времени	Раз в триместр	2 балла

	Участие в работе по повышению профессионального мастерства	Раз в триместр	Шк.ур-1 балл Окр.ур.-2балла Всеросс.ур-3 балла
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Раз в триместр	2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья учащихся	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	Раз в триместр	2 балла

### 5.3. Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителя директора Школы по УВР ( срок оценивания – 1 раз в год).

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность процесса обучения</b>	
1.1	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	1
1.2	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	1
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла	2
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по	1-1,5

	«образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла	2
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла	1-1,5
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл	1
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>16-18</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность воспитательной работы</b>	
2.1	Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл	2
2.2	Наличие в образовательном учреждении детских объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
2.3	Наличие символики, созданной школой и утверждённой локальными актами (баллы могут суммироваться): гимн – 1 балл; герб – 0,5 балла; флаг – 0,5 балла	2

2.4	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом общеобразовательного учреждения – 1 балл	1
2.5	Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла	2
2.6	Многообразие системы дополнительного образования общеобразовательного учреждения: наличие (по лицензии) и реализация не менее 3-х направлений – 1 балл	1
2.7	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла	2
2.8	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (для сельской школы) – (-1) балл; 5 и более человек (для городской школы) – (-1) балл	0
2.9	Организация деятельности школьных средств массовой информации (баллы могут суммироваться): наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл	2
2.10	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>16</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1	3

	балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	
3.2	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
3.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
3.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
3.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
3.6	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером для работы учителя на уроке: от 25 до 50 % – 1 балл; 50 % и выше – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>14</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
4.1	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента – 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше – 2 балла.	2
4.2	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла	1
4.3	Доля профильных классов на ступени среднего (полного) общего образования (за исключением универсального профиля): 50% и выше – 1 балл; 100 % – 2 балла	2
4.4	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла	4
4.5	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>12</b>

<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
5.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
5.2	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в определении: содержания школьного компонента и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3
5.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
5.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
5.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	2
5.6	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
<b>Итого:</b>		<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
6.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
6.2	% охвата учащихся горячим питанием: выше, чем в среднем по муниципальному образованию – 1 балл; 80% и более – 2 балла	2
6.3	Наличие в учебном плане учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 1 балл	1
6.4	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
6.5	Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл	1

<b>Итого:</b>		<b>9</b>
<b>7.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
7.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
7.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
7.3	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 3 и более человек (для сельских школ), 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл	0
7.4	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
7.5	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90 % – 1 балл; выше 90% – 2 балла	2
7.6	Наличие медиатеки, в которую учащимся организован свободный доступ – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>8</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>90-92</b>

5.4. Критерии оценки эффективности (качества) работы заведующего структурным подразделением « Детский сад» (срок оценивания – 1 раз в год).

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>	
1.1	Результаты выполнения временных требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию (в среднем по учреждению): от 50% до 70% воспитанников показывают результаты на высоком уровне – 2 балла; 70% воспитанников и выше показывают результаты на высоком уровне – 3 балла	3

1.2	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.3	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.4	Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.5	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
<b>Итого:</b>		<b>13</b>
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций заведующего по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта структурного подразделения,	3

	обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>10</b>
<b>3.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
<b>Итого:</b>		<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления– 2 балла	2
4.2	Наличие публичного отчёта о деятельности структурного подразделения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
4.3	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.4	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.5	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности структурного подразделения : на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.6	Участие руководителя ДООУ в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
5.1	Наличие программы, пропагандирующей здоровый	1

	образ жизни – 1 балл	
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
6.5	Оборудование, поставленное за счёт средств бюджета, не используется спустя месяц с момента поставки в учреждение – (-3) балла	0
6.6	Наличие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец календарного года – (- 1) балл	0
6.7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности – 1 балл	1
<b>Итого:</b>		<b>6</b>

**ВСЕГО:****51**

### 5.5. Критерии оценки эффективности (качества) работы административно – управленческого персонала.

Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	<b>Главный бухгалтер, завхоз</b>		
	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1 раз в год	3-10 балла
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1 раз в год	3-10 балла	
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1 раз в год	3-10 балла	
Ведение документации в соответствии с номенклатурой дел	1 раз в год	5-10 баллов	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением)	1 раз в год	5-10 баллов
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1 раз в год	10 баллов
	Своевременное приобретение и рациональное использование хозяйственного инвентаря, канцелярских товаров, расходных материалов и гигиенических	1 раз в год	2 балла

	средств		
--	---------	--	--

### 5.6. Критерии оценки эффективности (качества) работы обслуживающего персонала.

Основание для премирования	Критерии	Сроки оценивания	Вид оценивания
Позитивные результаты по созданию комфортных условий	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных и производственных помещений, гардеробщик, сторож.</b>		
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении и на прилегающей территории	1 раз в год	3 балла
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении школы и на прилегающей территории,	1 раз в год	3 балла
	Обеспечение сохранности детского имущества в раздевалках	1 раз в год	3 балла
	Качественное выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	1 раз в год	4 балла
	Рациональное использование моющих средств, сохранность инвентаря	1 раз в год	2 балла
	Качественное осуществление охраны зданий в ночное время суток	1 раз в год	2 балла
	<b>Библиотекарь</b>		
Позитивные результаты привлечения учащихся к систематическому чтению учебной, художественной, научно-популярной литературы	Организация и проведение совместно с педагогическим коллективом массовой работы по пропаганде книг (праздники книги, читательские конференции, беседы, обзоры, выставки и т.д.) с привлечением к этой работе деятелей литературы, искусства, родителей (в зависимости от количества и видов работ)	1 раз в год	5-10 баллов

## **6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ.**

6.1 В Школе могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат.

6.1.1. Заместителю директора по УВР и руководителю структурного подразделения « Детский сад»

- за работу по организации результативного участия школы, учащихся в районных, окружных, областных, российских мероприятиях – до 1000 руб.
- за результативное участие в работе региональных экспериментальных площадок, школьных творческих групп – до 500 руб.
- за высокое качество участия в организационно-методической работе – до 1000 руб.
- за охват учащихся ( от 80 до 100%) школьным горячим питанием – до 1000 руб;
- за эффективную работу системы АСУРСУ – до 1000 р;
- за качественное администрирование школьного сайта – до 1000 р.;
- за качественную подготовку форм государственного статистического наблюдения ( ОШ-1, ОШ-5, РИК-83, 1-ФК, 1-ДО) – до 2000 р.;
- за качественную подготовку материалов в рамках программы КПОМО и ННШ – до 1000 р;

6.1.2. Педагогическим работникам:

- за эффективную работу в системе АСУ РСО - до 1000 р.;
- за высокое качество участия в работе жюри окружной предметной олимпиады, научно-практической конференции, окружного интеллектуального марафона, экспертных групп – до 1000 руб.
- за высокое качество подготовки заданий для школьного тура предметной олимпиады – до 1000 руб.
- за высокое качество оформительской работы – до 1000 руб.
- за высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы – до 1000 руб.
- за высокое качество выполнения обязанностей секретаря, совещания, совета, собрания – до 1000 руб.
- за высокое качество материалов, представляемых на школьном сайте – до 1000 руб.
- за работу по новым учебно-методическим комплектам – до 1000 руб.
- за высокое качество исполнения обязанностей работников пришкольного оздоровительного лагеря – до 2000 р;
- за качественное исполнение обязанностей организаторов экзаменов в рамках ГИА выпускников по представлению председателей ППЭ – до 2000.

6.2. В ОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год

## **7. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала и иных работников Школы и структурного подразделения**

7.1. Работникам Школы может быть выплачена премия, за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2 Премияльный фонд заведующего структурным подразделением составляет 2 % стимулирующей части фонда оплаты труда структурного подразделения

7.3.Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Школы и структурного подразделения являются:

- Своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.
- Активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.
- Разработка и реализация инициативных управленческих решений.
- Выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.).
- Конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда.
- Выполнение с надлежащим качеством обязанностей отсутствующего работника.

7.4. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам, либо отдельным работникам.

7.5. Педагогические работники учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.6. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников определяется директором Школы и оформляется приказом.

7.7. Порядок премирования директора Школы определяется учредителем – Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.